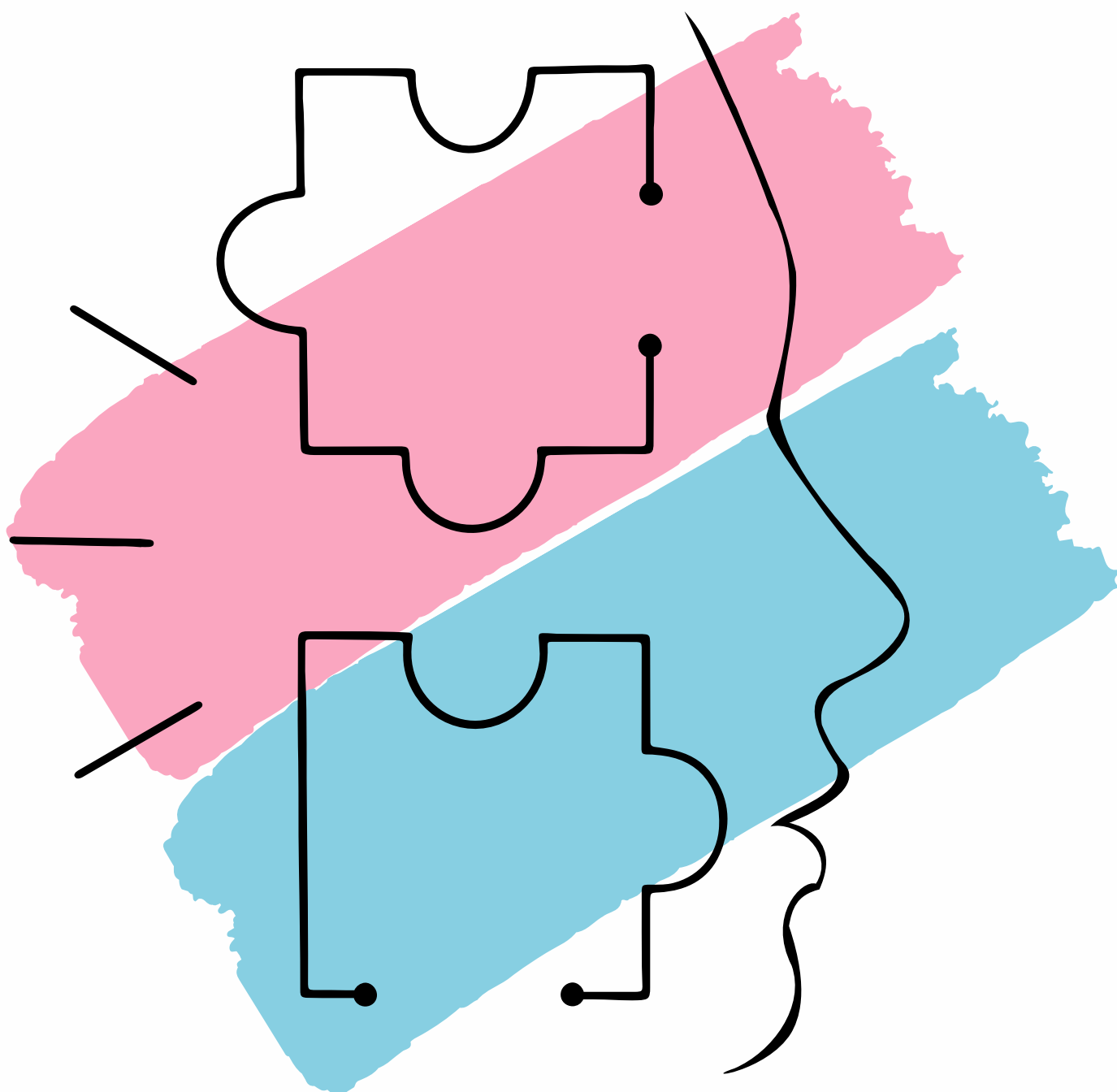


# КАК СДЕЛАТЬ СВОЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ИНКЛЮЗИВНОЙ ДЛЯ ТРАНСГЕНДЕРНЫХ ЛЮДЕЙ

Гайд для правозащитных и некоммерческих организаций

ЛГБТК+ группа «Выход»



2022

«Выход» работает с 2008 года. Наша основная миссия — поддержка ЛГБТК+ сообществ России и содействие признанию государством и обществом человеческого достоинства и равных прав ЛГБТК+ людей.

*contact@comingoutspb.ru*

*comingoutspb.com*

*Текст подготовили Саша Крик и Нейтан Хоук*

*В гайде использованы материалы брошюры «Путь союзничества», в числе авторо\_к — Джонни Джибладзе*

# КАК СДЕЛАТЬ СВОЮ ОРГАНИЗАЦИЮ ИНКЛЮЗИВНОЙ ДЛЯ ТРАНСГЕНДЕРНЫХ ЛЮДЕЙ

Гайд для правозащитных и некоммерческих организаций

ЛГБТК+ группа «Выход»

2022

## Привет!



Этот гайд поможет вам лучше понять специфические потребности трансгендерных, небинарных и детранс-людей, а также то, как их учитывать в работе вашей организации.

### Почему это важно?

Согласно исследованиям, большинство трансгендерных людей в России сталкиваются с дискриминацией и нарушением своих прав. По статистике, собранной в Сибирском регионе в 2016 году организацией LAVERNA, 81% транс\* людей сталкивались с нападениями, 70% — с трансфобными высказываниями со стороны незнакомых людей, а 11% были жертвами избиений по причине трансфобии. 87% респонденто\_к этого исследования думали о суициде, а 33% пытались его совершить.

В исследовании, которое проводилось организацией TGEU в странах Европы, четверть трансгендерных людей отмечала, что они были бездомными или испытывали проблемы с поиском жилья в той или иной форме, включая ночевки на улице, дома у друзей или в шелтере.

В американском опросе 2015 года, проведенном National Center for Transgender Equality и включающем 27 715 человек, был выявлен высокий уровень жестокого обращения, харрасмента и насилия во всех сферах жизни трансгендерных людей:

- 10% тех, кто сообщали о своих отношениях с близкими родственниками, заявляли о том, что член семьи вел себя жестоко по отношению к ним по причине их трансгендерности;
- 8% столкнулись с выселением из дома по причине их трансгендерности;
- 30% участвовавших в опросе и имевших работу сообщили о том, что в течение 12 месяцев до прохождения опроса они, по причине своей гендерной идентичности и выражения, были либо уволены, либо получили отказ в повышении, либо испытывали насилие на рабочем месте (вербальное, физическое или сексуализированное);
- 46% респонденто\_к в течение года до прохождения опроса были жертвами вербального насилия по причине трансгендерности, а 9% — были атакованы;
- 10% опрошенных в течение года перед исследованием были жертвами сексуального насилия по причине трансгендерности, а 47%, почти половина, были жертвами сексуализированного насилия хотя бы один раз в жизни;
- практически треть опрошенных (29%) живут в условиях бедности (по сравнению с 12% в среднем по США). Главная причина высокого уровня бедности — скорее всего, 15%-й уровень безработицы среди опрошенных, что в 3 раза выше общеамериканского показателя (5%);

- около трети опрошенных оказывались бездомными хотя бы раз в жизни (30%), 12% — были бездомными в период 12 месяцев до прохождения опроса по причине того, что они являются трансгендерными людьми;
- треть опрошенных в течение года до прохождения опроса сталкивались с хотя бы одним примером негативного опыта, связанного с их трансгендерностью, при обращении за медицинской помощью, что проявлялось в вербальном насилии либо в отказе в лечении. Помимо всего прочего, 23% опрошенных сообщили о том, что не обращались за медицинской помощью, которая была им необходима, в течение года до прохождения опроса из-за того, что боялись возможного жестокого обращения к ним как к трансгендерным персонам; 33% не обращаются за медицинской помощью по причине того, что не могут ее себе позволить.

Это большие цифры. Наша цель как сотрудниц и сотрудников некоммерческих и правозащитных организаций — по возможности сделать их меньше. Для этого предлагаем вам погрузиться в тематику трансгендерности и понять, как вы можете помочь. Об этом — наш гайд.

### Что такое трансгендерность?

**Трансгендерность** — полное или частичное несовпадение гендерной идентичности человека с приписанным при рождении полом. Можно говорить «трансгендерные люди», «транс\*люди», «транс\*персоны» (звездочка означает включение всех: трансгендерных, небинарных, гендерно-неконформных людей, а также людей в гендерном поиске; о них мы расскажем ниже).

В дальнейшем мы будем использовать слово «трансгендерность» как зонтичный термин, что является определенным терминологическим компромиссом (например, не все небинарные люди идентифицируют себя как трансгендерные).



Трансгендерность — не болезнь, а особенность, идентичность, черта. Трансгендерность — не диагноз, а самопонимание и самоопределение. Трансгендерных людей не нужно лечить, хотя иногда им требуется медицинское сопровождение перехода.

**Цисгендерность** — противоположность трансгендерности, то есть совпадение гендерной идентичности с приписанным при рождении полом. Например, если человека при рождении определили как мальчика, сейчас он чувствует себя мужчиной и ему комфортно с этим, значит он цисгендерный мужчина.

## Что такое приписанный при рождении пол?

**Приписанный при рождении пол («акушерский пол»)** определяют врачи при рождении ребёнка («у вас девочка» или «у вас мальчик»), и то, что написано в первом свидетельстве о рождении человека.

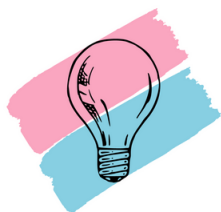
**Гендерный маркер («паспортный пол»)** — указание на гендер человека (мужской или женский) в официальных документах, например, в свидетельстве о рождении или паспорте.

## Чем вообще отличаются пол и гендер?

**Пол** — комплекс характеристик организма: репродуктивные органы, гормональный фон, хромосомы и другие признаки, связанные с репродуктивной системой. Иными словами, это про тело.

**Гендер** — комплекс социальных установок, мнений, чувств и способов поведения, который ассоциируется в культуре с полом, приписанным при рождении. Это не про тело, а про общество.

**Гендерная идентичность** — самоопределение человека, связанное с ощущением собственного гендера, то есть то, кем человек себя ощущает: женщиной, мужчиной, ни женщиной и ни мужчиной или женщиной, и мужчиной одновременно и т. д.



Разве есть кто-то, кроме женщин и мужчин?

Да. Даже на уровне тела, то есть пола, все неоднозначно: некоторые человеческие тела невозможно определить как исключительно мужские или женские, и тогда мы говорим про интерсекс-вариации.

Например, у человека генотип XY, то есть мужской, но на Y-хромосоме ген, который отвечает за развитие организма по мужскому типу (развитие пениса, яичек, половых желез и выработку тестостерона) неактивен. Из-за этого организм развивается по женскому типу. В итоге генетический пол мужской, но организм женский.

Но для нас важнее уровень самоопределения, то есть гендерной идентичности. Определять себя люди могут как угодно, и, разумеется, далеко не только как мужчин и женщин. Это важно если не понимать, то уважать, потому что любое самоопределение имеет право на уважение и принятие.

Если человек не определяет себя как женщину или мужчину, а имеет какую-то другую идентичность, то мы можем говорить про **небинарную гендерную идентичность** (например, у **гендерфлюидного человека** гендерная идентичность может меняться; **бигендерный человек** может чувствовать себя персоной и мужского и женского гендера — одновременно или по очереди; **агендерный человек** не относит себя ни к какому гендеру и т.д.). Гендерных идентичностей может быть бесконечное множество.

### Что такое трансгендерный переход

**Трансгендерный переход** — процесс, в рамках которого трансгендерный человек приводит свое гендерное самовыражение (внешность, телесность, имя, поведение) в соответствие со своим самоощущением.

Трансгендерный переход может включать в себя изменение:

- грамматического рода и местоимения,
- имени или ФИО в полностью,
- внешности стиля, прически и т. п,
- документов, удостоверяющих личность (гендерный маркер во всех документах, где он указан),
- телесных характеристик при помощи гормональной терапии и/или хирургических операций.

**Гормональная терапия** — прием гормональных препаратов, которые оказывают феминизирующий или маскулинизирующий эффект. Люди, которые хотят феминизации тела, принимают гормоны — антиандрогены и/или эстрогены. Люди, которые хотят маскулинизации, принимают гормон тестостерон. Именно в результате гормональной терапии происходят основные изменения, которые заметны внешне: перераспределяется жировая ткань, меняются черты лица и фигуры, меняется голос (в случае маскулинизации), структура кожи и тип оволосения тела.

**Хирургические операции** проводят как на органах репродуктивной системы и груди, так и на других частях тела, например, на лице, если человек хочет сделать его более феминным или маскулинным.



Таким образом, переход может лежать в нескольких областях: социальной, медицинской, юридической.

**Трансгендерный переход** могут совершать как бинарные трансгендерные люди (транс-женщины и транс-мужчины), так и небинарные люди. Переход чаще всего (но необязательно) совершается в связи с гендерной дисфорией. Не все транслюди делают операции, или же человек может выбрать сделать операцию, но не начинать гормональную терапию.

**Гендерная дисфория** — дискомфорт или дистресс (стресс, с которым организм и психика не справляются), связанный с несоответствием гендерной идентичности человека и приписанного при рождении пола, гендерной идентичности и первичных и вторичных половых характеристик, а также гендерной идентичности и восприятия гендера человека окружающими.

Гендерная дисфория бывает физической и социальной.

**Физическая** дисфория связана с телесностью и может переживаться как разными способами, например:

- ощущение «рождения не в том теле»,
- сильная потребность в том, чтобы тело выглядело определенным образом, острое желание избавиться от конкретных частей тела или изменить их, ощущение несоответствия образа тела и самого тела,
- фантомные боли, то есть ощущение боли в тех органах, которых нет у этого человека, например, в области пениса или груди при их отсутствии.

**Социальная** дисфория связана с восприятием окружающими, с тем, как люди гендерят других, то есть приписывают гендер на основе внешних признаков и своих представлений. Она может переживаться как желание или острая потребность в том, чтобы люди воспринимали человека определенным образом.

У трансгендерного человека может быть и физическая, и социальная дисфория, только социальная или только физическая, а может не быть никакой. Также бывает, что физическая дисфория выражена сильно, а социальная гораздо менее заметна — или наоборот.



## Что такое детранзишен/мультитранзишен?

В связи с изменением идентичности человек изменить направление своего трансгендерного перехода. Это может касаться любого из его аспектов: медицинского, социального, юридического. Этот процесс называется **детранзишен** или **мультитранзишен**.

*Пример 1. Михаил долгое время идентифицировал себя как транс-мужчину, но с течением времени понял, что идентичность небинарного человека ему подходит больше. Михаил по-прежнему выглядит маскулинно, но теперь использует местоимения «он/они».*

*Пример 2. Алиса всю жизнь чувствовала себя сначала девочкой, а затем девушкой. В 20 лет она начала транс-переход и до 29 лет идентифицировала себя как трансгендерная женщина. В 29 же, после определенных событий в жизни и долгих размышлений, поняла, что мужская идентичность ей все-таки ближе. Теперь это цис-мужчина (с трансгендерным опытом), вернувшийся к паспортному имени Сергей и выглядящий маскулинно.*

**Изменение идентичности (любой, не только гендерной)** — это нормальная история. Понимать себя сложно, особенно в условиях давления извне. Кроме того, та идентичность, которая подходила человеку раньше, может перестать подходить с течением времени. Каковы бы ни были причины изменения идентичности, это личное дело человека, и это не должно подвергаться осуждению.



## И еще пара важных связанных понятий

**Сексуальная ориентация** — сексуальное влечение (хотя часто в это понятие включают и романтическое влечение), как правило основанное на определенной гендерной идентичности или телесных характеристиках. Трансгендерные люди, как и цис-люди, могут иметь любую сексуальную ориентацию.

**Каминг-аут** — заявление человека о своей негетеросексуальной ориентации, трансгендерности или других социально стигматизированных особенностях (например, **ВИЧ-статусе**). Важно: каминг-аут может быть только добровольным. Если идентичность человека раскрывается против его воли — это называется **аутинг**.

## Дискриминация и ее влияние

**Дискриминация** — это предвзятое отношение, проявления несправедливости и насилия, лишение прав и ограничение возможностей людей по причине их принадлежности к определенной социальной группе или наличия у них определенного признака. Дискриминация — это системное явление, проявляющееся во всех сферах жизни.

**Трансфобия** — это дискриминация людей по причине их трансгендерности, небинарности или гендерной неконформности. С транс\*людьми все в порядке, трансгендерность — это идентичность, опыт, особенность, но не проблема сама по себе. Проблемой является дискриминация.

### Как может выглядеть трансфобия?

- Мисгендеринг — употребление грамматического рода, местоимений и других гендерно-окрашенных слов, не соответствующих гендерной идентичности тех, по отношению к кому они употребляются;
- Некорректные или очень личные вопросы;
- Непризнание идентичности (как бинарной, так и небинарной);
- Отказ от общения, от семейных связей;
- Отказ в устройстве на работу, в медицинской помощи, в услугах;
- Коррекционные изнасилования — изнасилования с целью «исправить» гендерную идентичность, или сексуализированное насилие на почве трансфобии;
- Физическое насилие на почве трансфобии, вплоть до убийства.

Это далеко не исчерпывающий список, а лишь несколько примеров трансфобии.



Что можно противопоставить  
дискриминации  
или как я могу помочь транс\*сообществу?

Вы можете занять союзническую позицию.

**Союзничество** — это позиция, согласно которой человек, не являясь частью какой-либо дискриминируемой группы людей, помогает этой группе, ориентируясь на потребности и пожелания относящихся к ней людей и обладая при этом достаточными знаниями, чтобы это делать.

В идеале мы стремимся к тому, чтобы все общественные институты и социальные пространства были транс\*инклюзивными.

**Транс\*инклюзивный** (от англ. inclusion — включение) — «включающий» транс\*людей, то есть учитывающий их потребности и специфику трансгендерного опыта.

## Как говорить: корректная лексика

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
<p>Трансгендерный человек</p> <p>Трансчеловек (транс-человек, транс*человек)</p> <p>Транс-персона (трансперсона, транс*персона)</p>	<p>Транссексуал/ транссексуалка</p> <p>Трансгендер</p> <p>Транс</p>	<p>Термины «транссексуал» или «транссексуалка» являются устаревшими и некорректным.</p> <p>Слова «трансгендер» и «транс» приравнивают человека к одной его особенности или идентичности, что также корректным не является. «Транс» также часто употребляется как пренебрежительное сокращение.</p> <p>При этом, важно помнить, что в качестве самоназвания люди могут использовать любые термины, это их право. Не стоит объяснять людям из транс- и небинарного сообщества, как говорить о себе «правильно». Это не задача для вас, как для союзницы или союзника, и использовать корректную и современную лексику — важная часть союзничества.</p>

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
Трансгендерность	Транссексуализм Транссексуальность	«Транссексуализм» и «транссексуальность» — устаревшие названия, появившиеся в медицинском контексте, который описывал трансгендерного человека как объект, а трансгендерность — как патологию. Современный взгляд предполагает принятие разнообразия и сложности человеческих идентичностей.
Трансгендерная женщина Трансженщина (транс-женщина) Трансдевушка (транс-девушка) Трансфеминная/ трансфеминный (транс-феминная/транс-феминный) человек	МтФ/MtF Транссексуалка Транс Мужчине, считающий себя женщиной Трансуха/ Трансвеститка/Шимейл	«МтФ/MtF», «транссексуалка» — некорректные, устаревшие названия. Транс-женщины — это женщины (с трансгендерным опытом), а не «мужчины, считающие себя женщинами». Современным и корректным термином является «кроссдрессер» или «кроссдрессерка», а термин «трансвестит» использовать не стоит.

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
		<p>Кроме того, кроссдрессинг и трансгендерность — разные явления. Говорить, что трансгендерные женщины — это кроссдрессеры, попросту не соответствует реальности. Трансуха/Шимейл — сленговые и/или оскорбительные слова. Ничего, что выглядит сленговым или оскорбительным, не стоит использовать в отношении сообщества, к которому вы не принадлежите.</p>
<p>Трансгендерный мужчина</p> <p>Трансмужчина (транс-мужчина)</p> <p>Транспарень (транс-парень)</p> <p>Трансмаскулинный (транс-маскулинный) человек</p>	<p>ФТМ/FtM</p> <p>Транссексуал</p> <p>Транс</p> <p>Женщина, считающая себя мужчиной</p> <p>«Чувак без пениса»</p>	<p>Здесь практически то же самое, что и в предыдущем разделе. Добавим, что концентрировать внимание на анатомических или физиологических особенностях человека — в принципе обычно считается невежливым. Цис-мужчин обычно не называют «чуваки с пенисами» — согласитесь, это звучит абсурдно. Почему в отношении транс-людей должно быть по-другому?</p>

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
<p>Небинарный трансчеловек (транс- человек)</p> <p>Небинарная персона</p>	<p>«Нечто»</p> <p>«Еще не определилось»</p> <p>«Не тру»</p> <p>«Мужественная девочка»</p> <p>«Женственный мальчик»</p> <p>«С гендерными заморочками»</p>	<p>В зеленом столбике — варианты обозначения себя, которые может использовать человек. Это не значит, что они присутствуют все одновременно: то, как именно человек себя называет, будет зависеть от самоопределения.</p> <p>Небинарность или гендерная неконформность — то, как человек себя определяет, идентичность, такая же валидная и значимая, как и любая другая. Связывать ее с личностными чертами, детскими травмами, сексуальными отношениями или чем-то еще некорректно и оскорбительно.</p>
<p>Цисгендерный человек</p> <p>Цисчеловек (цис- человек)</p>	<p>Нормальный человек</p> <p>«Тругендерный»</p>	<p>Цисгендерные люди не лучше и не хуже трансгендерных, это просто характеристика (в случае трансгендерных и небинарных людей — часто не только характеристика, но и идентичность).</p>

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
<p>Цисженщина (цис-женщина)</p> <p>Цисмужчина (цис-мужчина)</p>	<p>Просто мужчина</p> <p>Просто женщина</p> <p>Настоящий мужчина</p> <p>Настоящая женщина</p> <p>Биологический мужчина</p> <p>Биологическая женщина</p>	<p>В красном столбике — примеры того, как цисгендерность может обозначаться как единственный, «правильный» вариант. Это трансфобия. Не говорите так, пожалуйста.</p>
<p>Трансгендерный переход</p> <p>Переход (Транзишен)</p>	<p>Смена пола</p> <p>Коррекция пола</p>	<p>«Смена пола» — некорректный термин, поскольку, как мы уже обсуждали, переход может быть в социальной, медицинской и юридической плоскостях. И даже если речь о медицинском переходе — это не какое-то одно действие, которое позволяет «сменить пол», а несколько процедур (которые можно разделить как минимум на две большие группы: гормональная терапия и операции), и каждый человек выбирает для себя ту комбинацию, которая подходит именно ему.</p>

ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
		<p>«Коррекция пола» — термин, также вызывающий споры, хотя некоторые предпочитают использовать его. Тем не менее, предлагаем вам вариант «трансгендерный переход» как наиболее нейтральный и корректный на данный момент.</p>
<p>Имя, данное при рождении</p> <p>Мертвое имя («деднейм»)</p> <p>Паспортные данные</p> <p>Паспортные ФИО</p>	<p>«Настоящее имя»</p>	<p>Пожалуйста, не спрашивайте трансгендерных людей, какое у них «настоящее имя», имея в виду имя, данное при рождении или паспортное имя. Настоящее имя — то, которым человек вам представляется.</p>



ТАК ГОВОРИТЬ МОЖНО И НУЖНО	ТАК ГОВОРИТЬ НЕЖЕЛАТЕЛЬНО ИЛИ НЕЛЬЗЯ	КОММЕНТАРИЙ
<p>Приписанный при рождении гендер</p> <p>Приписанный при рождении пол</p> <p>Приписанный гендер</p> <p>Гендерный маркер в документах</p>	<p>«Настоящий пол»</p> <p>«Биологический пол»</p>	<p>О том, как соотносятся понятия биологического пола и гендера, мы говорили выше. Биологический пол — это комплекс характеристик (а не некий единый признак), и эти характеристики не всегда сочетаются так, что тело можно однозначно определить как «женское» или «мужское». Для трансгендерных людей приписанный при рождении гендер не соответствует их самоощущению и самоопределению. И то, как человек себя определяет — более настоящее (если мы вообще используем такие категории), чем то, как определили его при рождении.</p>



## Как взаимодействовать: корректное общение

Это нормально, что вам может быть сложно и неловко. Когда тема незнакомая, но при этом чувствительная («чувствительная», сложная), многим людям сначала бывает трудно. Более глубокое понимание тематики в целом и разных нюансов требует времени и более глубокого погружения.

### **1. Будьте готовы спрашивать, слушать и учиться**

Это важно, как и в любой сложной области, о которой вы пока мало знаете. Но не стоит настаивать на ответах, если человек не готов вам их предоставить — обратитесь в организации, на специальные ресурсы и т.д. Не все и не всегда готовы «работать энциклопедией».

Помните также, что некоторые вопросы могут быть очень личными (например, вопросы, касающиеся телесности или сексуальности) — спросите себя, задали бы вы такие вопросы цис-человеку в аналогичной ситуации, готовы ли сами на них ответить в аналогичной ситуации?

### **2. Если вы цис-человек, не считайте себя экспертом/кой по транс-вопросам — скорее всего, это не так**

Предоставьте людям самим говорить от своего лица и прислушивайтесь к ним.

### **3. Не делайте допущений об идентичности человека**

Вы не можете знать наверняка, является ли человек транс- или цисгендерным. Внешность, местоимения и жизненная история не являются определяющими, только сам человек определяет свою гендерную идентичность.

### **4. Не подвергайте сомнению гендерную идентичность человека**

Даже если это для вас непривычно, странно или не вписывается в рамки вашего понимания гендера. Только сам человек определяет свою гендерную идентичность. Помните также о том, что гендерная идентичность может меняться, в том числе, не один раз, — и это тоже нормально.

### **5. В разговоре с трансгендерными и небинарными людьми или, говоря о них, используйте те имена и местоимения, которые выбирают для себя сами люди**

Можно задавать вопрос, какое имя и какие местоимения предпочитает человек.

Также если вы не уверены в том, какие термины следует использовать для описания идентичности человека, и вам это важно не из простого любопытства, об этом можно спросить. Если просто любопытно — взвесьте несколько раз, точно ли это будет корректно в контексте вашего общения.

Если вам сложно использовать в речи нестандартные местоимения (что вполне понятно, ведь это требует перестройки речевых привычек), попробуйте потренироваться заранее или начать использовать эти местоимения в письменной речи, где проще исправить ошибку.

#### **6. Что делать, если вы ошиблись?**

Если вы использовали не то местоимение, род, имя — извинитесь и постарайтесь в будущем не повторять такой ошибки, этого будет достаточно. Если вы ошиблись снова — снова извинитесь. Человек может все равно реагировать болезненно, но, мы все иногда ошибаемся, и важнее не делать все идеально, а показать, что вы готовы меняться и учитывать потребности транс- и небинарных людей.

#### **7. Представляясь новым людям, называйте не только свое имя, но и местоимения**

Это важно для транс\*людей и сразу продемонстрирует им, что вы настроены быть внимательными к их потребностям. Они получат возможность также назвать свои местоимения, а вы сразу поймете, как к ним обращаться.

#### **8. Используйте гендерно-нейтральные обращения**

Старайтесь заменять «девушка», «мужчина», «подруги и друзья» на нейтральные «дорогие все», «дорогие люди», «здесь собравшиеся» или прибавлять «... и все остальные» к «подругам и друзьям», «дамам и господам» и прочим гендерно-окрашенным обращениям. Если же вы хотите обратиться к незнакомому человеку на улице или в другом общественном месте, лучше всего будет избежать слов с гендерной окраской и использовать «извините», «прошу прощения» и другие похожие конструкции.

#### **9. Ни в каком виде не совершайте физическое, сексуальное, психологическое или вербальное насилие в отношении транс-людей.**

Помните, что транс-люди сталкиваются с огромным количеством трансфобии каждый день. Это препятствия и сложности в самых неожиданных местах, о которых вы могли бы даже не подумать: любые медучреждения, любые места, где нужно предъявить документ,; устройство на работу, партнерские отношения и т.д.

В целом, понимание того, с каким количеством насилия и дискриминации транс\*люди борются ежедневно, может позволить понять, почему люди часто реагируют болезненно на, казалось бы, нейтральные вещи или небольшие ошибки.

Транс-сообщество очень закрытое: многим транс-людям в принципе сложно взаимодействовать с цис-людьми из-за страха непонимания и дискриминации и/или наличия болезненного опыта такого рода. Многие чувствуют себя неловко, настаивая на использовании правильных имен и местоимений, многие чувствуют себя виноватыми за свою трансгендерность или небинарность. Пожалуйста, учитывайте и это тоже.

## **10. Не практикуйте виктимблейминг**

**Виктимблейминг** — это обвинение человека, пережившего насилие, в том, что он сам виноват в насилии, которое над ним совершили. Не обвиняйте трансгендерных людей в том, что они оказались в той ситуации, в которой они есть. Проблема не в том, что транс- и небинарные люди какие-то «не такие», «слишком сложные», «слишком ранимые» а в системной дискриминации и ее влиянии, в восприятии обществом нейтральных особенностей личности как чего-то неприемлемого.

## **11. В случае транс- и небинарных людей паспортные данные — особо чувствительная информация**

Для многих трансгендерных и небинарных людей паспортные ФИО не соответствуют реальным (которые человек использует) и использование их может быть травматичным. Если вы узнали паспортные данные транс-человека, не передавайте их никому без согласия человека и не используйте в общении с ним. Исключение — если человек поменял документы и данные в документах соответствуют его реальному имени и гендеру.

## **12. Стоит избегать комментариев о теле или внешнем облике транс\*человека.**

Даже если хочется выразить поддержку через гендерно-окрашенные фразы («Ты такая женственная», «В этом костюме ты выглядишь как настоящий джентльмен») — делайте это только тогда, когда уверены, что человеку это будет приятно. Не все транс-маскулинные люди хотят быть брутальными и не все транс-феминные — женственными.

## **13. Помните, что люди могут посещать любые туалеты, вне зависимости от гендерного деления**

Для трансгендерного человека, внешность которого вызывает у других вопросы относительно его гендерной принадлежности (например, когда человек в начале медицинского перехода), поход в общественный туалет может быть сложным испытанием, если туалеты делятся на «женские» и «мужские», то есть гендерированы. В транс-сообществе есть шутка про «наорут — побьют»: при походе в туалет нужно выбрать из этих вариантов, потому что в женском «наорут», а в мужском «побьют».

## **14. При создании услуг для трансгендерных и небинарных людей, рассказе о трансгендерности и просто взаимодействии с трансгендерным/небинарным человеком — спросите у них, как это лучше делать, что говорить, как обращаться и т.д.**

Не делайте предположений на основе своего опыта. Скорее всего, он у вас другой и в данном случае не подойдет.

### **15. Не совершайте аутинг**

Ни в коем случае не раскрывайте гендерную идентичность человека или факт его трансгендерности против его желания или не спросив согласия. Также если вы узнали (особенно, случайно) о чьей-либо трансгендерности, обращайтесь с этой информацией максимально бережно. Обязательно спросите человека, знает ли об этом кто-то ещё и можно ли кому-то об этом говорить. Не раскрывайте эту информацию третьим лицам, если у вас нет абсолютной уверенности, что человек не скрывает свой трансгендерный статус.

Учитывайте, что транс\*люди могут быть открыты в одном сообществе (например, в группе друзей) и закрыты в другом (например, на работе). Если вы со знакомым транс\*человеком собираетесь пойти в компанию или организацию, где до этого вместе не были, заранее узнайте, открыт ли он там как транс\*человек или готов ли он говорить о своей трансгендерности, какое имя и местоимения использует и какие нужно использовать вам по отношению к нему. Очень важно договориться об этом перед совместным мероприятием.

### **16. Предлагайте помощь, когда можете и когда вам это кажется уместным**

Но также будьте готовы не только к благодарному согласию, но и к отказу: любой человек вправе отказаться от помощи, даже когда ее предлагают от чистого сердца.

### **17. Помните, что транс-люди — в первую очередь люди (не объекты, а субъекты)**

Ни в коем случае не стоит относиться к транс-людям как к «забавным зверушкам» или объектам для изучения. Помните также о том, что транс-люди – не несчастные, не больные и не вечно страдающие. Опыт дискриминации играет роль, но не определяет человека или группу людей.



В жизни транс\*людей есть многое, кроме их трансгендерности: другие идентичности (сексуальные, этнические, профессиональные), работа, интересы, хобби, семья, любимые книги и фильмы и т.д.

## Тест: насколько транс-инклюзивна наша организация?

На каждый вопрос ответьте «да» или «нет» и посчитайте, сколько баллов получилось в итоге.

<b>I Политика разнообразия и инклюзивности в организации</b>		
1. Есть ли у вашей организации политика разнообразия и инклюзивности?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
2. Если у вашей организации есть политика разнообразия и инклюзивности, то есть ли там правила относительно того, каков баланс количества цис- и транс-сотрудни_ц? (Если нет такой политики, выбирайте ответ «нет»).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
3. Если есть политика разнообразия и инклюзивности и в ней прописан баланс цис- и транс-сотрудни_ц, то соблюдается ли этот баланс на практике? (Если нет такой политики или правила относительно баланса, выбирайте ответ «нет»).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
4. Есть ли в вашей организации транс*персоны, которые занимают влиятельные (руководящие или ключевые) позиции?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
5. При приеме на работу, отдаете ли вы по возможности предпочтение транс- и небинарным людям как представител_ницам наиболее стигматизированных групп?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
6. Учитывает ли ваша организация специфические потребности* транс- и небинарных людей как уязвимого сообщества?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
7. Проявляется ли то, что вы учитываете особенности транс-сообщества, в ценностях, миссии, целях, стратегических и годовых планах вашей организации? (Выбирайте «нет», если ответили «нет» на вопрос 6).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
8. Проявляется ли то, что вы учитываете особенности транс-сообщества, в отношении сотрудни_ц и благополучатель_ниц? (Выбирайте «нет», если ответили «нет» на вопрос 6).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов

9. Готова ли ваша организация организовать тренинг, вебинар или другое обучение транс*инклюзивности?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
<b>II Обращения</b>		
10. Представляются ли ваши сотрудни_цы (в том числе цисгендерные) при знакомстве и на мероприятиях, называя своё имя и местоимения?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
11. Всегда ли вы используете те имена, которыми люди представляются?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
12. Всегда ли вы используете в отношении людей те местоимения, которые они предпочитают?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
13. Используете ли вы «в кулуарах» те же имена и местоимения, которыми люди вам представились?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
14. Откликаясь на вакансию в вашей организации, может ли человек подписать резюме предпочитаемым именем, вне зависимости от того, какое у них имя в паспорте?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
15. Заменяете ли вы гендерированные обращения («девушки», «мужчина», «подруги и друзья») на нейтральные («дорогие все», «дорогие люди», «здесь собравшиеся»)?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
16. Помните ли вы о том, что важно не приписывать гендер на основе внешнего вида?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
17. Действительно ли в организации вы не гендерите людей (определяете их как мужчин, женщин или небинарных персон) на основе того, как они выглядят?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
<b>III Комфортная среда</b>		

18. Есть ли в вашей организации гендерно-нейтральные (общие) туалеты?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
19. Если нет гендерно-нейтральных туалетов, есть ли у всех людей возможность ходить в те туалеты, которые им комфортны, без страха получить комментарий, что этот туалет для людей другого гендера?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
20. Могут ли сотрудни_цы и благополучатель_ницы в вашей организации носить ту одежду, в которой им комфортно, выглядеть так, как им хочется, вне зависимости от гендера? Например, могут ли сотрудни_цы носить удобную одежду, а не одежду офисного стиля? Может ли в вашей организации спокойно прийти мужчина в платье и не получить насмешек и косых взглядов?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
21. Есть ли в вашей организации возможность оплачиваемого больничного для сотрудни_ц на время процедур в рамках трансгендерного перехода?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
23. Легко ли человеку, проходящему через транс-переход, оформить это организационно (бейджики, ФИО в системе и т.д.)?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
<b>IV Безопасность</b>		
24. Правда ли, что в вашей организации люди не сталкиваются с трансфобией?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
25. Относите ли вы к паспортным данным как к чувствительной информации, которую нельзя собирать и использовать без особой необходимости?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
26. Если вы собираете паспортные данные, то уверены ли вы, что не допускаете распространения этой информации за пределы круга людей, которые с ней взаимодействуют в силу своих профессиональных обязанностей?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов



<p>27. Если транс- и небинарные люди открыты в вашей организации, но закрыты в других местах, обеспечиваете ли вы то, чтобы информация об их трансгендерном статусе/гендерной идентичности/ транс-переходе не выходила за пределы организации (или не выходила за пределы определенных пространств в организации, если таковы границы открытости человека)?</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>
<p>28. Существует ли в вашей организации политика, направленная на предупреждение и противодействие трансфобии?</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>
<p>29. Если транс-люди в вашей организации столкнутся с трансфобией, имеют ли они возможность сообщить об этом и будут ли предприняты адекватные действия (то есть эффективная защита этих людей от дискриминации)?</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>
<p><b>V Репрезентация, включенность и уважение к идентичности</b></p>		
<p>30. Если в вашей организации или проекте есть направления/мероприятия, посвященные трансгендерной проблематике, то занимаются ли планированием и проведением этих мероприятий непосредственно сами транс*люди? (Если таких мероприятий нет, представьте, что они были бы).</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>
<p>31. Могут ли трансгендерные люди принимать участие в мероприятиях и активностях вашей организации в соответствии со своей гендерной идентичностью? Например, могут ли трансгендерные женщины принимать участие в мероприятиях «только для женщин», а трансгендерные мужчины посещать мероприятия для геев?</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>
<p>32. Включает ли повестка вашей организации трансгендерных, небинарных, гендерно-неконформных людей с разными идентичностями, разным опытом и имеющих разные пересечения дискриминаций? Например: транс-феминная персона — секс-работница, трансгендерный гомосексуальный мужчина-мигрант, транс-человек с ментальным расстройством и т.д.</p>	<p><b>да</b> 1 балл</p>	<p><b>нет</b> 0 баллов</p>

33. Есть ли такое разнообразие (описанное в вопросе 32) среди ваших благополучатель_ниц, ваших сотрудни_ц?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
34. Если сотрудни_ца или благополучатель_ница в вашей организации начинает использовать другое имя и местоимения, проходит через изменение гендерной идентичности, принимаете ли вы это (обращаетесь ли правильно, относитесь ли с уважением)?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
35. Если сотрудни_ца или благополучатель_ница в вашей организации начинает использовать другое имя и местоимения, проходит через изменение гендерной идентичности не в первый раз, принимаете ли вы это (обращаетесь ли правильно, относитесь ли с уважением)?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
36. Уверены ли вы, что в вашей организации уважение к гендерной идентичности и разным вариантам гендерного самовыражения присутствует не только на словах, но и на ценностном уровне, и на практике?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
37. Действительно ли вы в вашей организации принимаете транс-, небинарных и гендерно-неконформных людей на глубоком уровне? Например, если принятие ограничивается правильными обращениями, то это принятие не на глубоком, а на формальном уровне.	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
<b>VI Обратная связь</b>		
38. Собирает ли ваша организация обратную связь от транс-сообщества относительно оказываемых вами услуг?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
39. Если вы собираете обратную связь, то является ли она положительной? (Если не собираете, отвечайте «нет»).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
40. Могут ли ваши транс-, небинарные, гендерно-неконформные сотрудни_цы свободно дать обратную связь, которая касается их специфического положения как транс-, небинарных или гендерно-неконформных людей в вашей организации, другим сотрудни_цам или руководству?	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов

41. Могут ли ваши транс-, небинарные, гендерно-неконформные сотрудни_цы дать обратную связь другим сотрудницам/сотрудникам или руководству на условиях такой анонимности, какая им будет комфортна? (Если нет возможности дать обратную связь, выбирайте «нет»).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов
42. Принимается ли обратная связь от транс-, небинарных, гендерно-неконформных сотрудни_ц во внимание, влечет ли она за собой изменения? (Если нет возможности дать обратную связь, выбирайте «нет»).	<b>да</b> 1 балл	<b>нет</b> 0 баллов

*\*К таким потребностям относится:*

- необходимость самостоятельно оплачивать трансгендерный переход (если он необходим), что стоит больших денег;*
- необходимость в повышенном внимании к ментальному здоровью и психологическому благополучию, уровень которых сильно страдает от дискриминации и большого количества жизненных сложностей;*
- необходимость преодолевать большие препятствия, чтобы получить доступ к образованию и карьерным возможностям (и, как следствие, более низкий профессиональный и финансовый уровень по сравнению с цисгендерными людьми);*
- необходимость преодолевать ежедневную трансфобию, что затрудняет простые действия, которые у цис-людей не вызывают проблем;*
- необходимость помнить о повышенных рисках физического и сексуализированного насилия и принимать дополнительные меры для обеспечения своей безопасности и т.д.*

Подсчитайте количество баллов:

**0 — 20 баллов.** К сожалению, пока что уровень транс\*инклюзивности в вашей организации не очень высокий — скорее всего, трансгендерным и небинарным людям в организации не очень комфортно. Но это можно изменить, воспользовавшись гайдом и рекомендациями из него.

**21 — 35 баллов.** Ваша организация уже сделала много для обеспечения транс\*инклюзивности! Ва все еще есть, что улучшить, но мы рады, что вы обращаете внимание на этот аспект.

**36 — 42 балла.** Кажется, в плане обеспечения транс\*инклюзивности вы близки к идеалу =) Мы рады за транс\* и небинарных людей в вашей организации!

Обратите внимание



Этот тест — не только способ посчитать, но и подсказка, на что можно обратить внимание, чтобы сделать организацию более транс\*инклюзивной. Вы можете руководствоваться вопросами теста как рекомендациями =)

## **В завершение**

Спасибо, что изучили этот гайд. Мы надеемся, что у вас появились новые мысли, некоторые ответы и большое количество новых вопросов.

Если вы заинтересованы узнать о трансгендерности, небинарности, гендерной неконформности больше, то приглашаем вас почитать другие наши материалы.

Также вы можете взглянуть на страницу программы «Транс\*миссия». Возможно, там будет что-то интересное для вас

А если вы хотите, чтобы ваша организация стала более транс\*инклюзивной, мы готовы провести для вас тренинг. Напишите нам на [trans@comingoutspb.ru](mailto:trans@comingoutspb.ru), мы будем очень рады сотрудничать!

О других программах «Выхода» и о нашей работе вы можете узнать здесь: [www.comingoutspb.com](http://www.comingoutspb.com)

[Вконтакте](#)

[Telegram](#)

[Instagram](#)

[Facebook](#)

[Twitter](#)